



# LES IMPACTS RH DES RAPPROCHEMENTS ASSOCIATIFS

## PRÉPARER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Un rapprochement de structures impose un travail d'analyse sur le plan des ressources humaines afin d'évaluer l'impact humain et de reconstruire un nouvel équilibre pour les individus.

Fonction majeure dans l'acte d'appropriation du changement par les salariés, la DRH a un double rôle de sécurisation et d'aide à la migration vers les nouvelles formes d'organisation.

Dans une période de mise en déséquilibre qui peut être génératrice de stress pour les individus, cette volonté d'une pratique humaniste des RH en lien avec le projet d'établissement doit être la « marque de fabrique » d'une DRH d'un établissement privé solidaire.

### OBJECTIFS

- Repérer les outils RH et la démarche appropriés à l'établissement d'un diagnostic RH
- Mieux comprendre les effets et les risques du déséquilibre créé par le changement auprès des individus dans une organisation
- Analyser les moyens propres à anticiper les risques
- S'approprier les principes d'une politique d'accompagnement du changement

### CONTENU

#### Les objectifs du rapprochement

- Projet de rapprochement de structures : objectifs des parties, choix stratégiques
- Effets attendus du projet de rapprochement
- Exemples et échanges

#### Établir un diagnostic RH des structures à partir des outils d'analyse

- Engagements de la Direction dans le projet de structure
- Gestion des emplois et des compétences et approche prévisionnelle
- Gestion des effectifs, données sociales et gestion budgétaire
- Modes de décision, règles et pratiques managériales
- Organisation, conditions du travail et « culture » des collectifs de travail
- Représentation du personnel et dialogue social
- Cadre conventionnel, accords d'entreprise et usages des structures
- Partenariats et ouverture sur le territoire

#### Évaluation du changement en fonction des choix stratégiques : mesures d'« impact humain »

#### Les fondamentaux de la conduite du changement

- Apports théoriques issus de la méthodologie de GPEC
- Présentation de modèles d'analyse stratégique : exemples
- Les parties prenantes internes et externes
- Le travail en mode projet et la communication associée
- Synthèse : compétences clés et facteurs de succès pour gérer le changement

#### Proposer un nouvel équilibre individuel et collectif

- Enjeu pour le secteur privé à but non lucratif

#### Accompagner les personnels de la structure dans ce nouvel équilibre

- Le changement comme facteur repéré de risques psychosociaux
- Cartographie des vecteurs de changement, des éléments de résistance ou de blocage
- Évaluer les besoins et choisir les dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs
- Gérer les situations difficiles : exemples

#### Conclusion : la dimension prospective de la fonction RH



23 novembre 2021



Paris



325€

par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – [formation@fehapp.fr](mailto:formation@fehapp.fr)

#### Prérequis

Connaissances relatives à une fonction de direction / DRH

### PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs et responsables des ressources humaines

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

#### Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

### INTERVENANTS

- Consultante-formatrice en ressources humaines